

[专业课程改革]

DOI:10.16227/j.cnki.tytc.2016.0870

非营利组织与高校社会工作专业融合性发展研究

张 杰¹ 赵丽红²

(1.陕西国际商贸学院 陕西 西安 712046 2.西北大学现代学院 陕西 西安 710130)

[摘要]我国非营利组织人才队伍呈现出“专业化与职业化”并存的总特征,组织内专业社会工作人员缺口较大,高素质人才需求紧俏。同时,高校社会工作毕业生对非营利组织的就业倾向较低,组织对社会工作专业学生吸纳的成效问题日益凸显。本文通过研究非营利组织与高校社会工作人才融合发展的可能性、可行性分析,探讨高校与非营利组织融合发展的专业化路径,以期实现非营利组织人才队伍专业化发展目标,最终达到慈善工作与社会工作融合发展的良好态势。

[关键词]非营利组织;社会工作;融合性发展

[中图分类号] G642

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2016)10-0111-03

一、我国非营利组织人才与高校社会工作专业人才培养现状分析

我国现代意义的非营利组织正式产生于 20 世纪 80 年代之后,统计资料显示,截至 2014 年末,我国共有非营利组织 309736 个,民办非企业单位 292195 个,基金会 4117 个,且行业涉及教育、卫生、文化、社会服务、法律服务等社会生活各个层面。职工总数达 682.26 万人,其中进行社会工作类服务的职工数达 277.3 万,而全国社会工作者及助理社会工作者总数累计只有约 15.86 万人,只达非营利组织员工基数的 2.32%。由此可见,现阶段我国非营利组织中专业社会工作人才的缺口仍然很大。

目前,我国共有 310 所高校招收社会工作专业本科生、70 余所高职高专学校招收社会工作专科学生、104 所高校(研究机构)招收社会工作专业硕士学生,每年社会工作专业毕业学生近 3 万人(2014 年)。专业社会工作人才队伍规模进一步扩大,然而,随着开设社会工作专业的高校数量和高校所招收社会工作学生人数的不断增长,社会对社会工作专业学生吸纳成效的问题却日益凸显,社会工作毕业生中实际上只有 10%-30% 的学生选择了能与专业对口的工作。

从某种意义上说,非营利组织是社会工作的重要买方市场,如何实现非营利组织与高校社会工作专业人才培养目标的无缝对接,实现非营利组织人才队伍建设与高校社工人才培养的双赢状态,将是本文研究的核心问题。

二、非营利组织吸纳高校社会工作人才成效低的原因

(一)非营利组织自身发展的限制

从学缘结构上来说,非营利组织是社会工作专业的重要买方市场,这一点是毋庸置疑的。但是,在现实生活中,因非营利组织自身发展起步比较晚,组织间发展进度良莠不齐,组织内部管理机制不健全、资金短缺、薪资

待遇较低、工作压力大、社会认可度低等诸多内外原因的存在,使得非营利组织虽然求才若渴,但往往吸纳不了高端优秀人才的加入。同时,鉴于非营利组织起步晚,各种制度、机制发展不如政府、企业部门健全,使得其在人才吸纳的竞争过程中处于劣势地位,甚至出现了一部分已培养成熟的人才外流向企业、政府部门的现象。

(二)高校社会工作专业人才培养过程的弊端

1. 高校社会工作专业人才培养实践本土化较弱,学生认可度较低

在中国目前的国情之下,高校人才培养过程“重理论,轻实践”的问题长期存在,且高校社会工作教育理念更多援引欧美,与本土非营利组织社会服务结合不够紧密,从而使学生对社会工作理论知识的内化和运用不够理想。同时,各高校在该专业人才培养过程中,虽然有计划地组织学生参与非营利组织的实习培训、调研项目、志愿活动等,但大部分学生只参与了底层的调研活动,并没有机会参与非营利组织项目运营过程,因而无法通过志愿活动有效感知非营利组织项目的核心价值理念。故学生参与了很多活动,但对非营利组织的价值认同、职业归属感并没有有效培养,社会工作专业人才培养目标也往往达不到理想效果。

2. 高校毕业生个人综合素质无法满足非营利组织人才需求

根据《2014 中国公益行业人才发展现状调查报告》数据显示,71.7% 的公益组织在未来一年有人才引进计划,平均每家计划引入 8.5 人,公益组织整体人才需求量很大。与此同时,50.5% 需求指向为有一定公益组织工作经验的员工,对于应届生、无经验基层员工的需求率仅为 2.8%。由此可见,一方面是非营利组织在人员需求方面要求专业知识和技能等综合素质高的综合性人才;另一方面,我国高校培养出来的人才理论学习不透彻,实

* 基金项目:本文系西北大学、陕西省慈善文化研究中心项目,项目名称《慈善组织与高校社会工作专业人才培养研究》,项目编号 CSZX20160005

际技能不成熟,使得社会工作专业人才供需两方之间不匹配的矛盾日益凸显。

三、非营利组织与高校融合培养人才的可能性分析

(一)历史脉络的同源性

非营利组织和社会工作均起源于西方,随着西方资本主义国家工业化进程的加快,失业、贫困现象导致了各种社会问题,诸如家庭问题、犯罪和流浪乞讨等的纷纷出现。在这一社会历史背景下,西方慈善事业开始产生发展。非营利组织和专业社会工作是慈善事业的延续性发展。二者最初都是为了解决社会问题、救助弱势群体而产生,其在专业理念、活动领域、服务手法等诸多方面都有相互融合、相互借鉴的空间。

(二)价值取向的同质性

非营利组织是不以营利为目的,主要开展各种志愿性的公益或互益活动的非政府的社会组织,强调利他主义、崇尚慈善主义,致力于弱势群体的可持续发展。社会工作是一项充满利他主义价值取向,致力于公共利益和社会服务的事业,强调助人自助。两者在价值取向上具有同质性,都是以利他主义为基础。

(三)工作方法的相似性

高校社会工作专业关于专业工作方法的教育相当系统,包括个案工作、小组工作、社区工作等工作方法的训练。非营利组织在具体的实务工作中也探索出各具特色的服务方法与服务模式,但都或多或少会涉及到不同的社会工作具体方法。两者在工作方法上具有一定的相似性。

(四)融合发展的必然性

非营利组织和社会工作间存在诸多共性,使两者在人才培养方面合作成为可能。高校社会工作专业教育保证了高素质服务型人才的培养和储备,引进了更为专业的理念、方法和技能的培训,有助于非营利组织提升自身的服务品质,而非营利组织在长期实践中积累的实务工作经验,使社会工作专业教育不再是空中楼阁,也使得高校社会工作人才培养目标能够真正实现,同时还可以有效增强人才供需两方的联系,提高人才输送的效率,减轻就业压力。

四、非营利组织与高校融合发展探析

我国非营利组织与高校社会工作人才之间要实现融合发展,必须突破非营利组织发展的人才瓶颈,缓解高校社会工作专业人才培养去向的压力。首先是发展完善非营利组织,提高其吸纳社会工作专业人才的能力;其次做好高校学生的培养,提高实务能力,满足买方市场需求;最后则是加强政策扶持,完善非营利组织与高校人才培养之间的政策衔接。

(一)非营利组织自身发展是根本

近年来,随着社会经济的发展,各种社会问题日益凸显,越来越多关于社会服务方面的非营利组织发展迅速。但由于其自身发展起步比较晚,组织间发展进度良莠不齐,组织内外还存在很多发展局限。诸如:管理机制不健全、资金短缺、社会认可度低等,种种原因限制了非营利组织上升的空间。因此,若想提高非营利组织对于优秀专业人才的吸纳成效,非营利组织自身的发展进步是根本。

1.有效拓展非营利组织的筹资能力

资金是非营利组织开展工作的基础,充足的资金可以提升组织的生存能力,保证组织项目的正常运作。根据约翰·霍普金斯大学非营利组织研究中心萨拉蒙对美、英、法等八个国家的非营利组织经费结构研究,这八个国家的非营利组织收入近半数来自会费和其他服务收费,资金来源渠道稳定,保证了其自身的独立性和有效运作。而我国非营利组织的资金来源中,政府拨款比例占非营利组织经费来源的一半,甚至更高。这一事实说明,非营利组织过分依赖于政府部门,向外界筹资能力欠缺,同时也说明非营利组织在社会筹资方面还大有可为。

为了降低非营利组织资金来源过分依赖政府的问题,目前非营利组织正积极拓展新的资金渠道,谋求与营利性组织联合筹资、与非营利组织协同筹资等方式将是未来非营利组织拓展筹资渠道和实现独立运作的有效方式。

2.努力提升非营利组织的社会认可度

非营利组织因其服务内容的公益性、服务对象的特殊性、筹资渠道的社会性等原因,使得其社会认可度与整个组织的发展前景紧密相关。非营利组织的社会认可度实质上就是该组织的公信力。麦肯锡公司曾对中国公益组织公信力做出这样的评价:中国社会其实并不缺少善心,缺少的是对公益组织的信心。中国非营利领域尤其是慈善领域频现丑闻,导致了公益组织信任危机不断加剧。可见,提升非营利组织的社会认可度至关重要。非营利组织的社会认可度与其内部治理结构的规范化息息相关,因此必须做好组织公信力建设。要想提高非营利组织的公信力,必须做好“制度公信力、财务公信力、行为公信力、过程公信力”四方面的建设工作,即健全合理的内部管理体制、公开透明的财务运作机制、完善严密的监督体系。通过对资金管理、使用过程的公开与监督,提升公众对非营利组织的社会认可度。

3.不断提高非营利组织的自身创新能力

非营利组织自身创新能力是其不断前进发展的动力。随着社会问题的日益增多,虽然社会服务需求的压力逐渐加剧,但也为非营利组织的发展迎来了难得的历史机遇。在全国建设服务型社会的大背景下,非营利组织要不断创新社会服务体制,与社区和居民个人服务需求对接,针对具体服务对象设计并创新服务内容,使非营利组织成为实施社会服务的主体,拓展更大的发展空间。

(二)高校与非营利组织合作机制是桥梁

针对当前我国高校社会工作专业人才与非营利组织人才需求不匹配的问题,搭建高校与非营利组织间的合作平台是解决人才供需矛盾的有效途径。非营利组织作为社会工作专业人才的重要买方市场,它的快速发展能够为社会工作提供很好的发展空间和平台,而社会工作发展又能够进一步反哺非营利组织,为非营利组织提供更多符合需求的专业人才,提高其组织管理能力、运作效率,改善本土非营利组织内外部环境。

1.高校为非营利组织提供本土化、系统化的理论培训平台

高校作为社会工作专业人才培养基地,拥有一套专

DOI:10.16227/j.cnki.tytc.2016.0871

语言测试视角下口译教学评估模式的规范化设计

马晓丽

(沈阳师范大学外国语学院 辽宁 沈阳 110034)

[摘要]近年来,国内越来越多的高等院校开设 BTI 和 MTI 专业,为口译人才的专业化、职业化培养奠定了基础。口译教学评估是招收具有潜力的口译学生、检测阶段性学习成果和教学成果、检验学生结业时是否具备口译职业水平的主要手段,是翻译专业教学标准化发展的重要途径。本文以交际语言测试理论为基础,从各阶段人才培养目标出发,定义“口译教学评估”的几个维度。在此基础上,回答口译教学评估的几个核心问题,即评估的目的是什么、何时评估、评估什么、谁来评估和怎么评估?尝试构建行之有效、规范化的口译教学评估模式,提高评估的客观性和科学性。

[关键词]语言测试;口译教学评估;规范化设计

[中图分类号] G642

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2016)10-0113-04

口译教学评估是指面向教学的口译质量评估,主要用于招收具有译员潜质的学生,反馈或评价学生的学习情况,检验学生结业时是否到达译员职业水平。近年来,国内口译教学评估研究取得了一定的进展,其中代表性的研究包括口译测试与评估标准的研究、口译质量评估的参数选择和分值比例、口译教学评估的原则、设计与过程的研究等。但国内学界尚未形成相对统一、规范

的评估模式,缺乏对不同层次、不同阶段的口译教学评估的定义和区分,且尚未制定相应的考试大纲和口译教学评估的规范。实际测试与评估工作中缺乏规范化设计和管理,影响了口译测试的效度和信度,阻碍了我国口译教学质量的提高。口译教学评估工作仍存在较大的随意性,例如评估的目的不明确,评估教师的口译实践经验和教学经验不足,缺乏对口译过程和口译质量的客观

业理念和学科背景过硬的师资队伍,能够提供系统化的社会工作理论和专业工作方法。社会工作理论如家庭社会学、儿童心理学、老年社会学知识等;社会工作专业方法及技巧如个案社会工作、小组社会工作、社区社会工作等;项目设计运营相关知识,如项目设计与管理知识等。针对非营利组织人员专业性差的问题,高校能够调动和利用自身及社会工作教育界的优势资源,更好地满足非营利组织从业人员对于社会工作专业知识补充和能力提升的需求。

2. 非营利组织为高校人才培养提供实务工作经验

非营利组织凭借其在社会服务实践中积累了丰富的项目运作管理经验、适应本土服务对象的实务工作经验,是社会工作专业学生重要的知识来源、实践基地和就业平台。因此,针对高校人才培养过程的薄弱环节,一方面,非营利组织通过参与制定修改高校人才培养方案,调整课程教学设计,创新教学方式、方法,强化实践环节,改变高校传统的以知识为中心教学方式,形成社会需要的以能力为中心的教学方式。另一方面,通过从非营利组织引进实践教学教师,组织学生进行项目整体运作实践指导,弥补高校实践性教学师资缺乏的同时,提高高校学生对于非营利组织工作的参与度,切实提升学生的实践能力。

(三) 政府政策引导、扶持是保障

非营利组织与高校社会工作专业在我国建立时间

相对较晚,作为新兴的社会组织和学科专业,其在自身发展成长过程中仍面临诸多困境,诸如社会认可度低、员工福利待遇较差、高校学科专业建设投入不足等。因此,两者的融合发展离不开政府的引导与扶持。在未来非营利组织与高校社会工作专业化、职业化、本土化建设过程中,政府需进一步加大向社会组织购买服务的政策扶持制度和高校社会工作专业建设力度,健全非营利组织人才引进的激励保障制度,为两者的健康发展提供强有力的保障措施。

参考文献:

- [1]刘仁凯.高校毕业生就业于非营利组织的政策支持研究[D].武汉科技大学,2015.
- [2]林银英.二元归于一元——社会工作人才队伍结构论[D].中国青年政治学院,2012.
- [3]瞿胜男.非营利组织介入大学生就业的模式研究[D].大连理工大学,2011.
- [4]李艳华.非营利组织与社会工作专业教育的共生与发展——以云南为例[J].学会,2010(4).
- [5]李飞虎.试论社会工作与中国非营利组织的发展[J].重庆城市管理职业学院学报,2009(36).
- [6]彭海燕.关于社会工作专业毕业生就业困境的思考[J].中国大学生就业,2007(14).